

年少労働者の保護

井 上 修 一

はじめに

人類の歴史においては、いつ、いかなる時代にあつても、社会的、経済的に劣位におかれた人々は常に何らかの差別を受け虐げられてきたのは事実である。民主憲法が制定される以前においては、法制度による差別が存在していたのであり、近代市民法の基本原則による資本主義社会にあつても、弱い立場におかれた女子および年少労働者は、使用者と親権者による桎梏を受けてきたのである。明治以来の日本においても、彼らが民法の契約自由の原則によって低賃金、長時間労働という劣悪な労働条件下における労働を余儀なくされたことは「日本の下層社会」（横山源之助著）や「女工哀史」（細井和喜蔵著）などにその証をみるのであり、さらに、日本の伝統的な子は親の所有物であるとの意識による旧民法の親権の行使によつて、「子は親の食いのもの」にされ、代理契約をとおして過酷な労働を強要されたのである。かかる状況における労働は、必然的に彼らの教育を受ける機会を奪い、心身の成長過程にある年少者の精神的、肉体的荒廃をもたらし、やがて彼らが耐えうる極限の状態に達したとき、人間の自覚にもとづく労働運

動が活発化し、深刻な社会問題を惹起せしめ、最も弱い立場におかれた年少労働者の保護が当然に要請されることになり、国は工場法などによる社会政策立法によってこれに対処してきたが十分な保護を与えるには至らなかった。具體的な年少労働者の保護の確立をみるのは、戦後日本の民主化のための法制度の再編成にともなうILO等の国際的な労働者保護基準に則って制定された労働基準法（六章における「女子および年少労働者」の規定）においてである。本稿ではかかる労働基準法における未成年労働者の保護をめぐる解釈上の問題点の検討を試みるものである。従来の年少労働者の保護に関する学説、判例の多くの見解は、民法の未成年者の法律行為無能力に力点をおいて論ぜられている。しかしながら、労働基準法のとらえる未成年者は「生きるために働く人間」なのであり、かかる認識にもとづく労働法的価値判断による解釈が当然に要請されるはずである。まさしくこの点が民法と異なる労働法の特殊性の所以なのである。かくして、これらの点を中心に年少労働者の保護を考察することは、現代的課題となっている労働契約のみなおしとの関係において意義を有するものと考ええる。

一 就労最低年齢

憲法二七条一項では「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。」と定めているが、労働基準法五六条一項では「満一五才に満たない児童は、労働者として使用してはならない。」と規定しており、労働者として就労する資格として、一五才の年齢に到達しているという自然的・物理的条件を法的要件としている。さらに、一五才以上二〇才未満の未成年者の労働に関しては、使用者は憲法二七条三項によって「児童は、これを酷使してはならない」ので

ある。このような就労最低年齢や児童酷使禁止の原則による年少労働者の保護は歴史的必然性によるものである。すなわち、近代市民法の基本原則である「すべての人の自由・平等な抽象的法的人格者」間における「契約自由の原則」は社会的弱者たる年少者や女子の酷使や搾取を法的に正当化したのであり、その結果としての非人道的な労働の強制は当然に労働問題を惹起せしめ、経済面における労働力の再生産の必要性和、法的な面における「人権意識」の醸成によって、彼らの保護の必要性が社会的、一般的に痛感され、法的保護措置がもたらされることになった。⁽¹⁾

イギリスでは、一八三三年の工場法において、すべての織物工場において、九才未満の児童の雇用禁止、九才ないし一三才の児童の労働時間は一日九時間、一三才から十八才の者の労働時間は一日一二時間と定めており、一九〇一年の工場・作業場統一法において、就労最低年齢を一二才と定めた。

フランスでは、イギリスの工場法の影響を受け、一八四一年の工場法では、就労最低年齢を八才とし、八才ないし一二才の者の労働時間は八時間、一二才ないし一六才の者は一二時間と定めており、一八四八年には就労最低年齢を一二才と定めるに至った。

ドイツでは、一八三九年のプロイセンの児童保護条例で就労最低年齢は九才とし、九才ないし一六才の者の労働時間は一〇時間と定められていた。

日本では、一九一一年の工場法において就労最低年齢を一二才とし、一二才ないし一五才の者の労働時間は一二時間と定めていたが、ILO第五号条約（就労最低年齢を一四才と定めていた）の批准にともない、大正一二年の工業労働者最低年齢法によって一四才に引き上げられた。その後、一九三七年ILO第五九号条約では一五才に改められた。わが国では、一九四六年に制定された現行労働基準法五六条一項において最低年齢を一五才と改めたのである。

かくして、「満一五才」を就労最低年齢と定めることの妥当性の根拠は何かが問題となる。⁽²⁾ 第一の理由は、人間の生物学的な成長過程における労働に耐えうる心身の成長、とくに体力的な成長段階において就労を可能とする年齢との一般的認識によると考えられる。第二の理由として、義務教育終了年齢との附合があげられる。近代市民社会の初期の自由権の基本権の観点からは、右のいづれもが全く認識されなかったものであり、自由競争社会における社会的弱者たる年少労働者および女子労働者の低賃金、長時間労働による酷使は極限に達し、年少者は次の時代を荷負う国民として、人間の尊厳に値する生活の保障が与えられなければならないという観点、すなわち、年少者の「人間性」の認識の視点に立つて、国家は彼らを保護するために諸法を制定してきたのである。ところがこれとても初期の段階では、教育の視点は依然として認識されていないのであり、社会の進歩発展は当然に教育の一般化、高水準化を要請することになり、義務教育も長期化するに及び偶然的に就労最低年齢に一致することになったのである。この義務教育の実施は未成年労働者の「文化的、精神的な生活」の実現の点からすれば当然かつ必然性を有するものであるといえよう。⁽³⁾

就労最低年齢をかく解する限り、一五才未満の児童に対しては、十分な生活保障が必要であり、児童福祉法第一条の児童福祉の理念の実現のために同法二条の児童育成に対する国または地方公共団体の責任が問われるのである。さらに教育に関しては、学校教育法による義務教育の終了までの保障が与えられなければならないのは当然の理である。ところが、満一五才に満たない児童の使用禁止をめぐって次のような問題がある。

(一) 年齢計算に関する法律による場合ないし個人的な理由によって義務教育としての中学在学中に満一五才に達する児童が存在する場合には、これらの児童を労働者として使用することは労働基準法五六条一項に違反しないことになり、義務教育の終了と附合しないことになる。現代社会における義務教育の重要性は世界的に承認され、その実現

は国家ないし地方自治体の責務とされているのであり、ILO第一三八号の「就業の最低年齢に関する条約」(日本は未批准)では、義務教育年齢ないし一五才を下回らないことを明言している(二条三項)。わが国の場合でも、憲法二六条で教育を受ける権利と教育を受けさせる義務が規定されており、教育基本法四条によって九年間の義務教育を受けさせる義務が法定されているのであって、これらの実現は、国民ないし国家の責務であると明示しているのである。だから労働基準法にいう就労最低年齢満一五才は、一般的な標準的な中学卒業年齢を法定したにすぎないのであり、特段の事情(高年令者の中学入学など)なきかぎり、満一五才に達していても中学在学中は使用を禁止すべきである。さもなくば、義務教育の存在意義を無にすることになるのであり、「労働契約は義務教育を破る」ことになり、義務教育が、文化・文明の発展の基礎をなすと同時に、個人的には「教養ある豊かな人生を送る」ための重要な社会的機能を有するものであることを認識するならば、⁽⁴⁾ 実際上の義務教育終了時をもって、就労年齢と解することが現代的、現実的解釈として妥当性を有するのである。

(二) 次に、使用者が労働基準法五六条二項の除外例に該当しない場合に、満十五才に満たない児童を使用した場合は、一年以下の懲役または一万円以下の罰金に処せられるのであり(労基法一一八条)、使用者は児童の年齢確認義務が——同法五七条一項における一八才未満の者の戸籍証明書を事業場に備え付けなければならないことからして——課せられていると解されるのである。この点に関する解釈例規は「使用者が労働者の年齢を確認するにあたっては一般に必要とされる程度の注意義務を尽せば足り、その年齢を必ずしも公文書によって確認する義務はないものと解されるので、その容貌、体格、能力、知能その他より判断して何人が観察しても年少者ではないかという疑念をはさむ余地の全くない者については、その労働者の口頭又は自筆或は代筆により作成提出した身分書類による申告

を基準として判断して使用していても、使用者は労働者の年齢を確認すべき義務を故意に怠ったものとはいえない」(昭二七・二・一四基収五二号)との見解を表明したが、この見解は戦後の混乱期から日本経済がやゝ復興のきざしをみせ始めた社会的経済的な時代背景にもとづく年少労働者に対するものといえるのであり、現在における日本経済の著しい発展と労使関係における労働者の地位の向上、さらに教育に關するかつてない重要性の認識が高揚している現状を直視するならば、法がかかる時代的要請を正しく認識し、法の機能としての正しき指導力を發揮するためには、使用者による年齢確認は、公文書すなわち、義務教育修了証明書によることを義務づけることは、容易かつ確實な方法である。⁽⁵⁾この限りにおいて、右解釈例規は時代的要請に答えるものではなく、現代的意義ないし妥当性を有しないものであるといえよう。また、労働基準法五六条一項自体児童に対する義務教育の重要性の認識が欠落しているとの現代的批判は否定しえないのであって、今後の労働基準法の改正に際してはこの点の配慮は当然の課題となるのは自明の理である。

(三) さらに、満一五才に満たない児童の使用禁止の原則に対して次の四つの例外規定がある。

(1) 労働基準法五六条二項では「第八条第六号及至一七号の事業に係る職業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、且つその労働が軽易なものについては、行政官庁の許可を受けて満一二才以上の児童をその者の修学時間外に使用することができる。」と規定しており、使用者がかかる満一二才以上の児童を使用できるのは、労働基準法八条六号ないし一七号の非工業的事業であつて、児童の健康及び福祉に有害でなく、且つその労働が軽易なものではないのであり、労働の内容からして児童の健全な心身の育成の弊害となる次のような職種ないし業務への就業は禁止されるのである。すなわち、労働基準法八条一号ないし五号の業務や、同法六三条に定める危険・有害業務(女子年

少者労働基準規則八条―以下女則と略す）、さらに、女則一〇条では、児童の就業禁止業務の範囲を次のごとく定めている。

- ① 公衆の娯楽を目的として曲馬又は軽わざを行う業務
- ② 戸戸について、又は道路その他これに準ずる場所において、歌謡、遊芸その他の演技を行う業務
- ③ 旅館、料理店、飲食店又は娯楽場における業務
- ④ エレベーターの運転の業務
- ⑤ 前各号に掲げるものの外、労働大臣が別に定める業務

これらの児童の就業禁止業務は、児童福祉法一条の理念にもとづくものであり、同法三四条の禁止行為を反映させたものであって、児童の人権としての「豊かに、健やかに育つ権利」の保障の一環をなすと同時にこれらの保障は人類的発展と繁栄の基礎としての重要性を有するものであることを銘記すべきである。

(2) 使用者が労働基準法五六条二項による満一二才以上の児童を使用する場合は、事前に労働基準監督署長の許可を受けなければならないのである。すなわち使用者が許可を受けるためには、女則第一条による次の三つの書類を添付しなければならない。①使用しようとする児童の年齢を証明する戸籍証明書、②その者の修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書、③新権者又は後見人の同意書、を添付して許可申請をしなければならないのである。

さらに、行政官庁による使用許可の決定に関して、解釈例規では次の留意点を指摘している。

- 一 児童の心身の状況を直接調査した上で決定すること。
- 二 児童福祉法の規定に違反することのないよう十分注意すること。

三 児童の教育上の要求について十分考慮すること。殊に就業した後学校長よりの要求があった場合速かに実情を調査した上で適当な措置を講ぜられたいこと。

四 就学児童の就業については、都道府県労働基準局長又は最寄の労働基準監督署長と連絡をとり、この制度運用について十分認識及び協力を与えられるよう学校当局に徹底すること。

五 許可の可否の決定は迅速に行うこと。(昭二・一一・一一発婦二号)

(3) 行政官庁によって使用許可を認められた使用者は、満一二才以上の児童をその者の修学時間外に使用することができるのである。ここでは修学時間とは何かが問題となるが、義務教育の意義からして、いわゆる授業時間帯の使用が禁止されていると解すべきである。⁽⁶⁾

なお、映画の制作または演劇の事業については一二才未満の児童の使用が認められている(労基法五六条二項但書)。この場合も右の一二才以上の児童の使用の場合と同じ条件を具備しなければならないのは当然である。

(4) 労働基準法八条但書によれば「同居の親族のみを使用する事業若しくは事務所又は家事使用人」には労働基準法が適用されないのであって、児童の就労最低年齢は全く無制限となるのである。この場合でも、義務教育における修学義務は当然に課せられる。

以上の就労最低年齢の例外規定は、経済的理由による場合を想定しているのであれば、かかる児童の生活保護法による国の扶養義務が問題となっていよう。だから、一五才未満の児童の労働は、これらの年齢の児童でなければできない仕事、たとえば子供のモデルや映画、演劇の子役などに限定されるべきであり、しかも短期的な仕事でなければならぬとすべきである。さもなければ児童福祉法の精神に反することになるからである。

二 未成年者と労働契約

ここでは、法律行為としての労働契約における意思能力と労働能力が問題となる。

(一) 民法の原則によれば、未成年者——満二〇才未満の者（民法三条）は法律行為無能力者であり、未成年者は単独で有効な労働契約を締結する法律行為能力を有せず、未成年者本人が親権者または後見人の同意を得て使用者と労働契約を締結することができる（民法四条、八二三条、八五七条）。さらに、親権者または後見人は、未成年者の財産の管理ないし財産に関する法律行為については本人の同意の有無にかかわらず代理権を有するのであるが、その未成年者の「行為を目的とする債務を生ずべき」法律行為すなわち労働契約を締結する場合は、本人の同意を得た場合に限り未成年者を代理して直接使用者と労働契約を締結することができるのである（民法八二四条、八五九条）。

このような民法の規定は、未成年者の財産や権利の保護を目的とするものであるが、実際的には、明治以来の家父長的家族制度や日本の伝統的な「子は親の所有物」との考え方、さらに、経済的貧困などの諸要因による未成年者の犠牲——親が子を食い物にすること——を親権者や後見人の代理権の行使として法認する根拠を与えることになったのである。

戦後の民主憲法下において、基本的人権が確立され、「人間の尊厳」に値する生活の保障の重要性が法的に承認されたのであり、労働能力を有する限り未成年者も労働契約関係の場においては、なんら成人労働者と異なるものではなく、労働契約締結に際しては、いかなる制約も受けない自己の完全なる自由意思によるべきことの意義が承認され

たのである。かくして法的には労働基準法五八条一項は「親権者又は後見人は、未成年者に代つて労働契約を締結してはならない」と規定し、同五九条では「未成年者は、独立して賃金を請求することができる。親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代つて受け取ってはならない」と定めたのである。これは労働契約における未成年者の意思の尊重の確立と、労働契約関係の特殊性による民法との訣別を意味するものである。民法では、労働契約関係を、いわゆる一般的な契約理論による雇用契約としてとらえ、契約当事者は抽象的人格者とみなし、当事者の社会的経済的地位は全く捨象されており、被用者＝労働者個人の生活保障も全く関知しないものであり、未成年者の労働契約に関してもこのような範疇でとらえられることになる。ところが、労働契約関係は「働く人間としての労働者」の生存権保障の実現を目的とするものであつて、もはや民法の雇用契約ではとらえることはできない性格を有するのである。ここに労働契約の意義と特殊性が存するのであり、労働者保護法の原点があるのである。

(二) 次に、労働基準法五八条が法定代理人による労働契約の代理締結を禁止していることから、任意代理人の契約締結が認められるのが問題となる。ある学説は本条による禁止の範囲は法定代理人としての契約締結に限定されるとして任意代理人の契約締結を認め、「未成年者が親権者に代理権を与える行為は、利益相反行為に当るから、親権者は自らこれに同意を与えることはできず、特別代理人を選任してその同意又は代理によらなければならない。……このような手続をとったとすれば、それをも無効としなければならない理由はない」と主張する。⁽⁸⁾しかしながら、本条の趣旨によれば「親権者の事実上の支配力に基づく弊害を排除しようとするものであり、任意代理と法定代理の実際の区別は極めて困難であるのみならず、反つて任意の代理の強制により再び過去の弊害をくり返す危険を免れることはできない」⁽⁸⁾のであり、本条は、労働契約における未成年者の意思の尊重を明言したものと解すべきが妥当であ

って、いかなる代理締結も禁止しているといわなければならない。かくして、未成年者は自分一人で労働契約を締結しなければならないことになるが、この場合においても民法の未成年者に関する原則によって、親権者または後見人の同意を得て、本人が直接労働契約を締結することになる（民法四条、八二三条）のは当然であるとの見解が一般的であるが、かかる同意は契約締結の絶対的条件ではなく、同意なきことを理由として契約を取消すことはできない。さもなければ、親権者らの代理契約締結を禁止していながら、同意の時点において未成年者の契約締結に干渉しないし強制を認めることになるからである。

(三) 労働基準法五六条二項但書において、映画の製作又は演劇の事業について、満一二才以下の児童の使用も認めているが、一般的に一二才未満の児童は意思能力がないと解されており、自ら労働契約を締結する能力はないのである。そこで、一二才未満の児童を使用する場合の契約は、労働基準法五八条一項の原則からして、労働契約にもとづくものではなく、使用者と親権者らとの間の特別な一種の無名契約と解し、親権者らは児童が演技を為すように働きかけることを容認しかつそれを実現するよう仕向ける義務を負い、使用者が、その児童の演技に対して所定の報酬を支払う義務を負う。かくして、児童は相手方に対して演技をする義務を負わないが、演技が行われた場合には賃金請求権を取得する。この場合、児童は賃金の受領能力を欠くから親権者が児童に代わって受領することになる。

(四) 次に、契約の解除と未成年者の保護が問題となる。未成年者が自己の自由意思にもとづいて、単独で労働契約を締結することが法定されていることから、自己に不利な労働契約を締結する危険性がある場合を想定し、労働基準法五八条二項では「親権者若しくは後見人又は行政官庁は、労働契約が未成年者に不利であると認める場合においては、将来に向つてこれを解除することができる」と規定し、未成年労働者の保護をはかっている。ところが、本条一

項で、親権者らは未成年者の労働契約の代理締結を禁止されていることからすれば、当然にその契約の解除も認められないのであるが、それにもかかわらず、本条二項で親権者らに解除権を特別に法認した理由は何であろうか、一般的には未成年者の利益のための親権者らの監護権の確保にその根拠をもとめていると解されている。⁽¹⁰⁾だからこの見解からすれば「労働契約が未成年者に不利であると認める場合には未成年者の意に反しても未成年者の利益になるものとして契約解除をなし得る」ことになるう。

このような労働契約が未成年者に「不利益である」と認める場合の基準に関しては、倉敷紡績事件名古屋地裁判決⁽¹¹⁾は次のごとく判示している。

「何が『未成年者に不利である』と認めるかの判断基準については法は別段規定していないから、その認定は一応解除権者にまかされているというべきである。従って、解除権者が不利と認定して使用者に対し労働契約解除の意思表示をした以上、使用者はこれを争う余地はないものと解すべきである。しかし、不利なることの認定が解除権者の判断にまかされているといっても、直ちにそれが解除権者の恣意的判断までも許しているものとみるべきではない。何となれば、法は不利なることの具体的基準は明示していないが、親権者等に解除権を与えた所以は未成年労働者の保護にあることに鑑み、第五八条二項の『不利』とは、未成年者の当該労働契約を継続することがその労働条件又は就業状況からみて未成年者のために不利益である場合をいうものと解すべきである。かかる場合に親権者、後見人はその監護教育権に基き、又行政官庁はその行政上の監督権に基いて解除権を行使することができるのである。……解除権者の使用者に対する好悪の感情、未成年者又はその交友との信条の相違、親権者の家庭事情等の解除権者の都合による事由に基いて不利を認定して解除権を行使するのは権利の濫用とみるべきであって、かかる場合は解除権の効

力を生じないものというべきである。」

労働基準法五八条一項の未成年者による単独労働契約締結の原則からすれば、同条二項の解除権の行使は、単なる解除権者が「不利であると認める以上、使用者はその認定を争えない」とするのではなく、未成年者の保護の立場からの解除の理由とその根拠を示すことが当然に解除権者に課せられるのであり、これを欠く解除権の行使は判示のいうごとく解除権の濫用とすべきが妥当である。

さらに、未成年者による労働契約締結に際する親権者らの同意は民法的解釈によるものであって、労働法上は無意味であり不要であるとするわれわれの立場からすれば、未成年労働者は単独で契約の解除ないし変更をなしうるし、親権者らによる「不利な契約」の解除に関しても未成年者の同意をえずして契約を解除することは、未成年労働者の意思の尊重の観点から許されないというべきである。⁽¹²⁾かかる解釈は、憲法一八条の「奴隸的拘束及び苦役からの自由」ないし同二二条の「職業選択の自由」さらに労働基準法五条の「強制労働の禁止」を保障することになるのであり、国際規準たるILO第一〇五号条約の「強制労働の禁止」の趣旨に合致する正当性を有する労働法的解釈といえよう。

三 未成年者の賃金請求権

労働基準法五九条では「未成年者は、独立して賃金を請求することができる。親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代って受け取ってはならない」と規定している。本条は同法五八条一項の親権者らによる労働契約の代理締結の

禁止と相俟て未成年労働者の保護を意図するものであり、いやしくも、満一二才以上の未成年者は、労働契約關係において、意思能力を有すると解釈されるべきであり、労働基準法ないし特別法に特段の規定なき部分に關しては、いわゆる成人労働者と法律上同等の地位におくことが労働者としての生活保障的意義を有するのであり、五九条の規定は未成年労働者に対しても、労働基準法二四条の賃金の通貨払の原則、直接払の原則、全額払の原則、定期払の原則が適用されることを明示したものだといえよう。だから、親権者らによる賃金代理受領は当然に禁止されるのであって、使用者は、親権者らの賃金請求を拒否できるのであり、もし請求に応じて支払った場合は無権代理人に対する支払いとなる。この賃金請求権は、労働關係における労働者の權利實現のための訴訟能力の一般論との關係において總括的にとらえられるべきものである。

四 未成年者の訴訟能力

労働基準法五九条で、未成年者本人だけに賃金の請求とその受領を認め、親権者らの代理受領を禁止したことから、未成年者はかかる賃金請求の訴訟能力を有するのかが問題となる。ところが民事訴訟法四九条では「未成年者ハ法定代理人ニ依リテノ訴訟行為ヲ為スコトヲ得」と定め、但書で「未成年者カ独立シテ法律行為ヲ為スコトヲ得ル場合ハ此ノ限ニ在ラス」と規定していることから、賃金請求権も含め、いわゆる未成年者は労働契約關係に關する争訟につき訴訟能力を有するのについて論争があり、学説・判例は次の三つの見解に大別できる。

- (一) 積極説 この説は賃金請求訴訟のみならず、未成年者の労働契約より生ずるすべての争訟についても未成年者

に訴訟能力を認めるものである。学説・判例は未成年者に訴訟能力を認める傾向にあるといえよう。⁽¹³⁾

学説上、民法六条との関係を論ずるものとして、兼子一教授は「通常語としては職業と営業とは語感を異にするけれども、民法第八二三条第一項は、『職業を営む』といつて、同第二項が第六条第二項を利用しているところからすれば、第六条の営業というのも、職業を営むことの省略と解し得ないわけでもないであらう。この立場をとれば、他の労働関係法理を云為するまでもなく、親権者の許可を得て就職した未成年者は、その労働関係について行為能力したがって訴訟能力を有することになる。」⁽¹⁴⁾と主張される。かく解するならば、民法六条の営業許可の規定を類推し、労働契約に関連する法律行為については成年者と同一の能力を有し、民事訴訟法四九条但書によって訴訟能力を有することになるのである。

次に積極説をとる代表的な判例は次のごとくである。

① 信和工業所地位保全事件⁽¹⁵⁾

「たとえ未成年者であつても自らの意思で締結した具体的労働契約を媒介して現に特定の使用者との間に継続的勞務給付をめぐる生活関係を営んでいる者については、少くとも当該生活関係の範囲内において法律上これを完全独立の人格者として遇することとし、その趣旨を親権を行う者、後見人等身分上の監督保護者に対する関係においても保護せんとするものと解するのが相当である。してみれば、労働契約関係について未成年労働者が独立してなし得べき行為の範囲は労働基準法第五九条に明記されているところの既存の基本たる雇用関係より流出した個々具体的な支分的権利の行使たる賃金の請求及び受領に止らず、必要の存する限りは基本たる労働関係そのものの形成を目的とするところの労働契約を締結し、さらにその存続、態様を使用者に対して主張することにも及び得べく、またかかる主張

の有効完全を期するためには、その方法を裁判外にのみ限定すべき合理的理由はなく、裁判上右主張をなす場合に就いては民事訴訟法四九条但書にいわゆる未成年者が独立して法律行為をなすことを得る場合に該当する。」

② 倉敷紡績安城工場解雇事件⁽¹⁶⁾

「民事訴訟法第四九条本文は未成年者は法定代理人に依つてのみ訴訟行為を為すことが出来る旨規定しているが、労働基準法第五六条第一項は『満一五才に満たない児童は、労働者として使用してはならない』と規定しているから満一五才未満の児童は別として、同法第五八条と対比すると、労働契約の締結は未成年者保護と親権者の権利の濫用の防止の立場から満一五才以上の未成年者が自らなすべきで、親権者又は後見人は代つてなすことが出来ないと解であるから、満一五才以上の未成年者は労働契約に関する訴訟について訴訟行為を自ら有効になすことが出来ると解する（民事訴訟法四九条但書）。」

(二) 消極説 この説は積極説とは全く異なり未成年者の労働関係から生ずるすべての争訟に関する訴訟能力を否定するものである。この立場を代表するのは柳川判事グループといわれるものであり、その見解は次のごとくである。すなわち、労働契約締結の許可を得たことは、民法六条の営業を許可されたことに該当しないし、民事訴訟法四九条但書が未成年者の法律行為に対して例外的に訴訟能力を認めたのは、他人と法律行為可能な、成年者と同等の能力を有する未成年者を予定しており、他人の事業に対し労務を提供してその対償を受けるにすぎない未成年者を想定していない。さらに、賃金の請求や受領は厳格な意味において法律行為ではないといふのである。⁽¹⁷⁾ この立場を代表する判例は、一栄毛織解雇事件判決である。⁽¹⁸⁾

すなわち判決は、労働基準法「第五九条にいう賃金や受領は厳格な意味において法律行為ではない」とし、さらに

「労働基準法五八条の規定が民事訴訟法第四九条但書の規定に該当するということは右労基法の規定の文理解釈上は無理であり、また右規定の越旨から未成年者に訴訟能力を認めたものと解することも相当ではない」とし、訴訟行為の遂行の複雑さや困難さを理由に未成年者の訴訟無能力制度が設けられているというのである。また、「民法六条にいう『営業』とは商業又は広く営利を目的とする事業に限られるのであるが、『職業』の概念は広く継続的な業務をいい、営業を目的とするか否かを問わないのであって、営業よりも広い概念である」として「営業」と「職業」を区別している。この場合、営業ないし職業は民法的範疇における判断であるところに問題がある。

(三) 中間説 この説は、賃金請求に限り訴訟能力を認め、その他の労働契約上の争訟については訴訟能力を否定するものである。この立場は、労働基準法五九条を唯一の法的根拠とするものである。⁽¹⁹⁾ この立場を表明する判例には、新三菱重工解雇事件や倉敷紡績安城工場解雇事件一審決定などがあるが、これらはいずれも賃金請求が労働基準法一条のいう「労働の対償として使用者が労働者に支払うもの」の請求を直接の目的とし、これ以外には及ばないと解しており、訴訟能力もかかる請求権に限定するものであり、さらに、消極説のいう民法六条の「営業」と「職業」とを区別する見解に立脚しているのである。

以上のごとく未成年者の訴訟能力に関する諸説をみる限り、積極説が労働法的判断からして妥当性を有すると思われる。しかし、その理論的根拠に関しては疑義を有する。兼子教授の見解によれば、民法六条の「営業」と同八二三条の「職業」を同一のものと解釈し、親権者らの許可を得れば、労働関係について訴訟能力を有するとし、労働関係法理を問題とする必要はないと主張されている。しかし、この見解は、まさしく労働法の特種性の認識を欠くものであって、労働基準法一条、五八条、五九条の立法趣旨に立脚するならば、未成年労働者も成年労働者と同様「働くこ

とによって生活する者」であるとの認識を当然の前提として、未成年労働者の労働関係における行為能力を認めるべきであり、このような労働法的評価からすれば、「営業」と「職業」の同一性の有無の判断ないし議論は全く無関係のものであるといわねばならない。この両者の関係を論ずるのは、民法にいういわゆる未成年者を論ずるものであって、労働法は「労働者としての未成年者」を対象とするものであることからすれば、両法の未成年者のとらえ方は異なるのであり、この点に関する限り、民法の理論ないし解釈は、労働法に妥当するものでは決してない。さらに民事訴訟法四九条但書は、民法上の未成年者を対象とするだけでなく労働法上の未成年者も当然にふくまれることは論を俟たない。これらの論拠として、船員法八四条では未成年者が法定代理人の許可を受けて船員となったときは、雇入契約に関する限り成年者と同じの能力を有すると規定しており、未成年者も当然に雇入契約関係に関する訴訟能力を有することになるのである。かくして未成年船員労働者は行為能力が認められ訴訟能力も認められるが、船員以外の未成年労働者にはこれらを認めない理由はないのであって、むしろ、労働基準法一条、五八条、五九条、民事訴訟法四九条但書は、一般未成年労働者の行為能力を承認する規定と解すべきが船員法との関係において論理整合性を有するし、労働法的解釈として妥当性を有するものである。だから、否定説や中間説のごとき、民法的解釈や限定的解釈は、労働関係における未成年者の「労働者」の認識を欠くものといえよう。

五 年少労働者の特別保護規定

(一) 労働時間および休日に関する特例

未成年労働者は肉体的に成長過程にあり、その健全な發育を妨げる労働は許されないであつて、労働基準法六〇条によつて一般成人労働者に関する例外規定が適用されないのである。

① 一八才未満の年少労働者には、変形八時間制（三二条二項）や協定による時間外および休日労働（三六条）さらに労働時間および休憩の特例（四〇条）などは不適用規定である。ただし、同法三三条および四一条は適用除外されていないので災害などによる時間外労働は許される。

② 五六条二項で就業許可を受けた一五才未満の児童の労働時間は、修学時間を通算して一日七時間、一週四二時間である（六〇条二項）。

（二） 女子および年少者に共通する保護規定

女子および年少者（一五才以上一八才未満）に共通する保護規定は、① 深夜業の禁止（六二条）、② 危険有害業務の就業制限（六三条）、③ 抗内労働の禁止（六四条）、④ 帰郷旅費の支給（六八条）などがある。これらは、年少労働者の特質にもとづくものであつて、身体の健全な發育と成長を前提としたものであるといえる。

おわりに

未成年労働者の保護を検討して痛感されることは、未成年労働者をとらえる場合、常に民法上の未成年者の規定を前提として論が進められており、労働法的視点からの「労働者としての未成年者」を認識していないのではないかと思われる点である。すなわち、労働基準法の未成年者の保護規定を常に民法の特別規定とみなし、限定的に解釈を試

みている感があり、労働基準法に規定なき場合は直ちに一般法たる民法の未成年者の規定を適用して問題解決をはかっているのである。労働基準法上の労働契約は、民法の契約の基本原則による雇用契約とは質を異にするものであり、契約当事者としての労働者は「生身の生きた人間」であり、「人間らしく豊かに生きるために、労働契約の締結によって労務する」ことが余儀なくされる者であることをはっきりと認識した上でその立場を法認されているのである（労基法一条）。だから、未成年労働者も労働者たる限り当然にかかる法的認識においてとらえられなければならない。民法的な契約論は、抽象的な法的な人格者として未成年者をとらえるのであり、「働く者」としての未成年者を全く想定していないのである。

さらに、民法の未成年者に関する六条の「営業」や八二三条の「職業」に対する親権者らの許可は、民法上のいわゆる法律行為無能力者たる未成年者に有効な法律行為をなさしめるために必然的に要請された保護規定なのである。これに対して労働基準法上の労働契約にあっては、契約当事者たる未成年者は労働能力を有する限り成人労働者と同じ地位を認めようとするものであり、この限りにおいて民法の「営業」や「職業」に対する同意や許可の有無は、労働基準法上の未成年者の労働契約締結に関しては関係がないというべきである。なんとすれば、労働基準法五八条五九条において、未成年労働者にとって最も重要な生存権の保障に直接かわるところの「労働契約の締結」ないし、「賃金の請求権」に関して、未成年労働者の「労働者としての人間」の意思ないし地位の尊重の観点から、親権者らによる労働契約関係への干渉を一切排除することを明言している理による。

ところが、労働基準法五八条は、親権者らの代理契約は禁止しているが、民法にいう親権者らの同意ないし許可を得又本人が契約を締結することに関しては労働法は禁止していないので、未成年者の契約締結にはかかる同意ないし

許可が必要であるとの見解が多数を占めている。しかしながら、同法五八条ないし五九条の立法趣旨、労働契約の特質からすれば、親権者らの同意は不要であり、同意なき由をもって未成年者の契約を取消すことは許されないといふべきである。なぜならば、同意が契約解除の条件になるのではなく、労働基準法五八条二項による未成年者に対する「不利な契約」の場合の解除権を親権者らのみならず行政官庁（労働基準監督署長）に与えることによって、契約契約以後における未成年者の不利益の事後救済として未成年者の保護をはかることを法認している理による。ただし、この場合の契約解除には、解除理由の明示と未成年者の同意を要するのは当然である。

かくして、労働関係は民法の原則ではとらえることができない特殊性を有することが認識されるのであり、労働法的価値観による判断ないし解釈が当然に要請されるものである。だから、未成年者の労働契約に関しても、労働法に規定なき場合でも、常に民法の規定によるのではなく、労働法的価値判断によって解釈すべきであり、むしろ、船員法八四条二項で法定代理人の許可を受けた者は、雇入契約に関しては、成年者と同一の能力を有すると規定しているのであって、労働基準法上の未成年者もかく解釈することが労働法的判断における解釈として整合性を有することになろう。ただし、船員法にいう親権者らの許可は、船員業務の特殊性、危険性（行政解釈例規では許可書は父母連署を必要とする）を前提とするものであって、許可の点に関しては船員法は例外規定にすぎないのであり、労働基準法ではかかる規定はなく、許可は不要なのである。それにもかかわらず民法の同意・許可が労働関係にも適用されると解するならば、かかる船員法の許可の規定も不要であるといわなければならないことになる。

(1) 本多淳亮「労働法の生成・展開」『現代法と労働』現代法一〇巻七六頁以下参照。

(2) 石崎政一郎「年少労働者の保護」新労働法講座八巻一一六頁以下において、最低年令の意義について、社会的要因、文化的

要因、経済的要因にわけて論述されている。

(3) 児童の権利宣言九号は「児童は、適当な最低年令に達する以前に雇用されてはならない。児童はいかなる場合にも、その健康、教育を害し、あるいは身体的、精神的、道徳的発達を妨げる職業に従事することを許されない。」と宣言しており、児童憲章等八号も同旨の保護を宣言している。

(4) 有泉享『労働基準法』法律学全集四七卷三七五頁以下、野村晃『年少労働者の保護』季刊労働法別冊・労働基準法三三五頁以下、加藤俊平・労働法Ⅱ基本法コンメンタール一八四頁以下参照。

(5) 松岡三郎『婦人・年少労働者』労働法実務大系④一六八頁以下、吾妻光俊『註解労働基準法六三五頁以下参照。中松硬質ガラス最低年令違反事件、大阪地裁昭二四・八・二判決（刑資五五号五一頁）

(6) 松岡・前掲書七八頁参照。

(7) 加藤・前掲書一八六頁以下、西村信雄『未成年者の労働契約と労働基準法』法律文化二卷六一八合併号九頁以下、明石千鶴子『未成年者の労働契約』日本労働法学会誌三一号一一三頁以下参照。

(8) 窪田隼人『年少者労働』旧労働法講座五卷一三三八頁、青木宗也『個別的労働関係法』六六頁以下参照。

(9) 有泉・前掲書四〇一頁以下、石崎・前掲書一二二頁参照。

(10) 石崎・前掲書一二四頁以下、松岡・前掲書四二頁以下、有泉・前掲書三九七頁以下において、親権者の解除権行使に当って恣意に流れないための手続を提案されている。

(11) 名古屋地裁昭三七・二・一二判決・労民集一三卷二号七六頁以下。

(12) 窪田・前掲書一三三三頁以下、明石・前掲書一二五頁参照。

(13) 松岡・前掲書六三頁以下、有泉・前掲書三九九頁以下、窪田・前掲論文一三三三頁以下、石崎・前掲書一二七頁では未成年労働者を「職業的能力者」としてとらえ、労働関係における訴訟能力を認められている。

(14) 兼子一『未成年者の訴訟能力』ジュリスト労働判例百選二二〇頁。

(15) 神戸地裁昭三四・三・二八判決、労民集一〇卷二号一六八頁。

(16) 名古屋高裁昭三五・一二・二七決定、労民集一一卷六号一五〇九頁。

(17) 柳川真佐夫也『全訂判例労働法の研究』上卷三三七頁以下、石井照久『新版労働法』一二二頁以下参照。

- (18) 名古屋地裁昭三七・六・一一判決、労民集一三卷三号七三四頁。
- (19) 吾妻光俊『労働基準法コンメンタール』二三八頁以下参照。
- (20) 神戸地裁昭二八・二・五決定、労民集四卷六号五八四頁。
- (21) 名古屋地裁昭三五・一〇・一〇決定、労民集一一卷五号一一一三頁。